

الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة بالأردن

علي محمد العضايله*

خالد يوسف الزعبي**

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الأسباب الدافعة للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت، لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والانتقال إلى جامعات أخرى داخل الأردن أو خارجه. اشتملت الدراسة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية ممن هم في رتبة (أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد) والبسافغ عددهم (399) عضو هيئة تدريس من مختلف الكليات في الجامعة. وقد صُممت استبانة خاصة استخدمت لهذه الغاية لجمع البيانات. وبلغت الاستبانات الراجعة (301) استبانة بنسبة (77%) من الاستبانات الموزعة.

أظهرت نتائج الدراسة أن (64.5%) من المشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية لديهم الرغبة في ترك العمل في الجامعة بشكل مؤقت، و (31%) يرغبون بترك العمل بشكل دائم، وأن نسبة الراغبين في العمل داخل الأردن وخارجه متساوية تقريباً، وهي (54%) و (48%) على التوالي. كما بينت النتائج أن الأسباب المادية والتحفيزية كانت أكثر الأسباب الدافعة لرغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل في الجامعة بشكل دائم أو مؤقت. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متغير الجنس ومتغيرات الرضا عن العمل الأكاديمي والأسباب الاقتصادية الدافعة للرغبة في ترك العمل. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة الاجتماعية والرضا عن العمل الأكاديمي، وكذلك بين الخبرة ومتغيرات الرغبة في ترك العمل وجميع الأسباب الدافعة لعضو هيئة التدريس لترك العمل. وأخيراً أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس وجميع الأسباب الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل في الجامعة.

* قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.

** قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.

Abstract

This study aims at identifying the causes that lead some faculty staff at Mu'tah university to leave their jobs (Temporary or Permanent) to join other organizations or universities inside or outside Jordan.

The subjects of the study are all faculty staff members at Mu'tah University whose ranks are (Professor, Associate Prof. and Assistant Prof.). The total number of the staff (399) members. Data was collected through a special questionnaire designed and distributed to the faculty members, (301) members filled and returned the questionnaire (i.e. 75%).

The study reveals that (64.5%) of the participants have the willingness to leave their jobs temporarily and (31%) wish to leave permanently. (54%) prefer to work in Jordan, meanwhile (48%) of them have the desire to work outside the country. The results show that there are many factors that affect the desire of the staff members to quit the job such as, the income and motives factors.

The results also show that there are statistically significant differences at the level ($\alpha \geq 0.05$) between sex variable and job satisfaction and economics reason. Also, there are statistically significant differences between marital status variable and academic job satisfaction. Moreover, the study has found a significant difference between faculty experience and all factors that cause job leaving and the participants desire to abandon their jobs. Finally a significant difference was found between income and all reasons that cause job leaving.

مقدمة:

تعدّ عملية تسرب الموظفين من منظماتهم إلى منظمات أخرى من المشاكل الإدارية التي تعاني منها المنظمات، إذ إن تكلفة إعداد الموظفين وتدريبهم وتأهيلهم وتعليمهم تحتاج إلى مبالغ طائلة ووقست طويل، ويزداد الأمر سوءاً عندما يتعلق الأمر بالجامعات، إذ تنفق الجامعات مبالغ مالية عالية في سبيل إبتعاث أعضاء هيئة التدريس وتعليمه وتدريبه وإكسابه المهارات التدريبيّة المطلوبة، وما أن يمارس التعليم في الجامعة التي ابتعثته ويكتسب الخبرات وتصبح الفرصة مهيأة له تراه ينتقل للعمل لدى قطاعات أخرى، فتزداد معاناة الجامعات، لا سيما إذا علمنا أن أعضاء الهيئة التدريسية هم من الكفاءات التي يصعب تعويضها وتحتاج إلى تكلفة وجهد كبيرين لإعدادها.

وتعدّ جامعة مؤتة من مؤسسات التعليم العالي الرائدة في إقليم الجنوب الأردني، وقد تم إنشاؤها في الثمانينيات من القرن الماضي، إذ تستقطب أعداداً كبيرة من الطلبة من داخل الأردن، ومن السدول العربية والإسلامية. وتنفق الجامعة مبالغ ضائلة على إبتعاث نخبة من الطلبة للخارج لمواصلة تعليمهم العالي ليعودوا إليها كأعضاء هيئة تدريس، وما أن يكتسبوا الخبرات حتى تنحرف فم فرص العمل لدى الجامعات أو القطاعات الأخرى بشكل دائم أو مؤقت، الأمر الذي جعل قسماً منهم يسعى جاهداً لانتهازها، مما دفع بالجامعة إلى انتهاج سياسة التشدد في قبول الاستقالات والإعارات، وشكل ظاهرة تستحق العناية والبحث.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في ازدياد ظاهرة المتقدمين بطلب الاستقالة من الجامعة (تسرب دائم) أو المتقدمين بطلب إجازة دون راتب (تسرب مؤقت) من فئتي أستاذ، أستاذ مشارك ومن مختلف الكليات والأقسام العلمية للعمل لدى الجامعات الحكومية الأخرى أو الجامعات الخاصة أو لدى البلدان المجاورة. فقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية من هاتين الفئتين زيادة على رتبة أستاذ مساعد (399) عضواً لغاية شهر آب من عام 2002، وبلغ عدد الحاصلين على إجازة بدون راتب بمعدل سنوي (25) عضواً، وعدد المستقلين وفاقد الوظيفية (12) عضو هيئة تدريس منذ عام 1998، وعدد المبعوثين من قبل الجامعة وأكملوا دراستهم لكنهم لم يلتحقوا بدوائهم الأكاديمية حوالي (40) مبعوثاً (سجلات شؤون الهيئة التدريسية، جامعة مؤتة، 2002).

إن تسرب أعضاء الهيئة التدريسية يربك العملية الأكاديمية، ويجعل الجامعة تفقد أحد أهم عناصرها من ذوي الخبرات التدريسية من فئة أستاذ، وأستاذ مشارك، لما هؤلاء من أهمية بالغة ولا سيما في برامج الدراسات العليا، ومن جهة أخرى يجعل أمر تخطيط الموارد البشرية أكثر صعوبة، هذا فضلاً على الخسارة المادية المتمثلة في تكلفة المبعوثين للخارج أو في تكلفة إحلال أعضاء هيئة تدريس جدد محل المتسربين، ومما يزيد الأمر سوءاً

تزايد أعداد الطلبة في التخصصات كافة في السنوات الأخيرة، وافتتاح كليات جديدة ككلية الطب، وشح الموارد المالية التي تعاني منها الجامعات الحكومية. هذا فضلاً على أن مجرد الرغبة في ترك العمل، يقلل من الرضا الوظيفي ويعظم الممارسات السلبية؛ الأمر الذي يُترجم إلى خسارة مادية وأكاديمية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من التكلفة المادية الباهظة التي تكلفها عملية إحلال أعضاء هيئة تدريس جدد محل الأعضاء المنسربين والمتمثلة في تكاليف طرح الإعلانات ومقابلة المتقدمين واختيار الأفضل منهم، وقسّد تردّد تلك التكاليف في حالة عدم توافر الكفاءات المطلوبة في سوق العمالة المحلي، إذ تضطر الجامعة الاختيار من سوق العمل العربي أو الأجنبي، أو قد تفكر الجامعة في ابتعاث مبعوثين جدد للخارج وما يصاحب ذلك من أعباء مالية ضخمة قد ترهق كاهل الجامعة في الوقت الذي تعاني فيه من شحّ مواردها المالية.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في التعرف إلى اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية ورغباتهم نحو الانتقال إلى منظمات أخرى، والأسباب المؤدية إلى ذلك، ويساعد الجامعة في وضع خطة لتعزيز جوانب العمل الإيجابية وتصحيح الجوانب السلبية الذي يقود إلى الحد من تسرب أعضاء الهيئة التدريسية من جهة، ويستقطب الكفاءات ويساعد في استقرارها من جهة أخرى.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية التخطيط للعناصر البشرية (أعضاء الهيئة التدريسية) لضمان وجود الكفاءات المناسبة بالإعداد والنوعية المطلوبة لضمان سير العملية الأكاديمية على الوجه الأمثل، ذلك لأن أعضاء الهيئة التدريسية هم أحد أهم عناصر الجامعة الرئيسية.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى في جامعة مؤتة (على حد علم الباحثين) التي تبحث في موضوع الأسباب التي تدفع ببعض أعضاء الهيئة التدريسية إلى الرغبة في ترك العمل من الجامعة والتطلع للعمل في جامعات وأماكن أخرى جاذبة لهم للعمل فيها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- 1- التعرف إلى اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو الرغبة في ترك العمل بشكل دائم (الاستقالة)، أو بشكل مؤقت (إجازة بدون راتب).
- 2- التعرف إلى مدى رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن عملهم الأكاديمي في الجامعة.

3- التعرف إلى الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت.

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى الرغبة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة نحو ترك العمل بشكل دائم (الاستقالة)، أو بشكل مؤقت (إجازة بدون راتب).؟
- 2- ما درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة.؟
- 3- ما الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى ترك العمل بشكل دائم أم مؤقت؟

وتمحورت الدراسة حول الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة) والمتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل).
- الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متغيرات (الراتب الحالي، الابتعاث "مبعوث أو غير مبعوث") وبين المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، الرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل).
- الفرضية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) لمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي في متغير الرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

محددات الدراسة:

واجهت الدراسة صعوبات عديدة عند إجراء هذا البحث تمثلت بتردد كثير من أعضاء الهيئة التدريسية في ملء الاستبانات وإعادتها لكي لا يتم اخوض في إجراءات وسياسة الجامعة وسياساتها رغم إعلامهم بالسرية التامة التي ستعامل بها تلك الاستبانات. كما أنه لا تتوافر معلومات كافية عن أماكن تواجد الأعضاء المتسوين من جامعة مؤتة ليتم استقصاء آرائهم حول أسباب تسريحهم من الجامعة.

التعريفات:

أعضاء الهيئة التدريسية: هم العاملون في مهنة التدريس في جامعة مؤتة الحاصلون على شهادة الدكتوراه إنائاً أو ذكوراً ممن هم في رتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

التسرب الدائم: وهو أن ينهي عضو هيئة التدريس خدماته من الجامعة قبل بلوغه سن التقاعد طواعية وبدون إكراه (الاستقالة الاختيارية).

التسرب المؤقت: ويعني خروج عضو هيئة التدريس من الجامعة ليعمل لصالح تنظيم آخر بشرط أن لا يتقاضى من الجامعة أي تعويض مادي خلال تلك الفترة التي عادة ما تكون لمدة سنة قابلة للتجديد (إجازة بدون راتب، وهي في حدها الأعلى 3 سنوات). أو أن يكون مبعوثاً لنيل درجة الدكتوراه في الخارج ويحاول تأجيل فترة التحاقه بالجامعة ليعمل لدى منظمة أخرى لكنه يبقى ملتزماً بالخدمة لصالح الجامعة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري:

إن ظاهرة ترك العمل في المنظمات والالتحاق بأخرى تعود لظروف وأسباب مختلفة تتفاوت من منظمة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر. ولعل أهمها حجم الخواطر ونوعها والمناخ التنظيمي. وهذا يقود إلى دوران العمل وزيادة ترك العاملين في المنظمة لأعمالهم والالتحاق بأخرى مما يستدعي تعيين موظفين جدد لحل محلهم. وتصنف حالات دوران العمل في المنظمات بشكل عام إلى ما يلي:

- أ. ترك العمل بسبب الفصل أو الطرد.
- ب. ترك العمل بسبب التقاعد أو طول فترة الخدمة أو الوفاة.
- ج. الترك الاختياري للعمل (الاستقالة)، أي أن يتقدم الموظف باستقالته وفق إرادته الحرة دون إكراه (شاويش، 2000).

ويعرف موبلي (Mobley, 1979) التسرب الوظيفي بأنه "توقف لعضوية الموظف في المنظمة التي يعمل بها ويتقاضى منها تعويضاً مالياً".

هناك من يرى أن تعاقب المخرجات والمداخلات من القوى العاملة (دوران العمل) ظاهرة إيجابية تساعد على إدامة تدفق الطاقة الفكرية والفلسفية المطلوبة لتحقيق هدف الجهاز الإداري المتمثل في ضمان مستوى الكفاءة المطلوبة. أما إذا لم يكن ثمة توازن بين المداخلات والمخرجات من القوى العاملة كأن تكون المخرجات أكثر وأحسن من المداخلات فإن ذلك يعدّ نذير تدهور الجهاز الإداري (الأعرجي والشيخلي، 1990)، هذا مع أنه لا يوجد معيار معين يستند إلى نسبة معينة من ترك العمل يمكن الرجوع والركون إليه لبيان مدى خطورة التسرب الوظيفي على المنظمات، لكن يمكن القول إن نسبة التسرب يجب أن تكون مرتفعة لدرجة تكفل دخول مهارات ومعارف وخبرات جديدة، ومنخفضة لتعكس طبيعة عمل صحية

وملائمة (Cherrington, 1989) مع أن ثمة درجات متباينة من التسرب الوظيفي تتسأثر بأسباب مختلفة ومتعددة كدرجة وعي العاملين ونضوجهم وطبيعة مهنتهم، إذ أن الموظفين صغيري السن والموظفين في درجات السلم الإداري الأدنى تكون نسبة التسرب الوظيفي لديهم مرتفعة (Stahi, 1983, p.160).

أسباب التسرب الوظيفي:

قد يعزى التسرب الوظيفي لسبب أو أكثر من الأسباب التالية:

1- المناخ التنظيمي: يقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة خصائص بيئة العمل التي تتمثل بأساليب اتخاذ القرارات المتبعة ومدى مشاركة العاملين فيها، وطرق تقييم الأداء والعلاقة بين الموظفين، وسياسات التدريب والتحفيز والترقية وفلسفة التنظيم وغيرها. إن الحفاظ على مناخ تنظيمي ملائم يسهل على المنظمات استقطاب أفضل الكفاءات والمحافظة عليها، فقد كشفت الدراسات عن وجود علاقة قوية بين المناخ التنظيمي السائد والرضا الوظيفي للأكاديميين والإداريين (طناش، 1990)، إذ يشعر غير الراضين عن عملهم بالتوتر والقلق ويميلون إلى التحلي عن العمل. ولعل من أفضل النظريات التي تناولت العلاقة بين الرضا والتحفيز في أدبيات الإدارة نظرية (Herzberg)، في الدافعية التي ترى أن ثمة عوامل دافعة تتمثل بالشعور بالإنجاز، واعتراف الآخرين بدور الفرد في التنظيم والرغبة في تحمل المسؤولية، وأهمية العمل نفسه وإمكانية التقدم الوظيفي والنمو الشخصي. وعوامل وقائية تتمثل بنمط الإشراف والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وظروف العمل والمركز الاجتماعي والأمن الوظيفي والرواتب والمكافآت. كما تؤدي العوامل الدافعة إلى تحسين الإنتاج، أما العوامل الوقائية فإنها تمنع حالة عدم الرضا عند العاملين. وفي حالة وجود تناقض بين حاجات الإنسان وحاجات المنظمة وفي إطار عملية التكيف مع الأوضاع السائدة فإن الفرد قد يبحث عن عمل آخر ويترك العمل الحالي (حسن، 1989).

2- توقعات الموظف من الفوائد التي يجنيها من العمل: في نظرية الموازنة بين الإسهامات والمغريات لبارنارد (Barnard) التي تقوم على أساس أن إسهامات الفرد في نشاطات المنظمة تكون عادة متوازنة مع توقعاته من العوائد التي يجنيها لإشباع حاجاته ودوافعه، فكلما كان الإشباع أكبر كان الحافز للعمل أقوى. وقد حدد بارنارد أربعة قواعد للعمل هي:

1. الباعث المادي: الراتب والمكافآت والامتيازات المادية.

2. فرص الشهرة والتميز والسلطة.

3. مناخ العمل وظروف.

4. المبادئ المثالية: الكرامة في العمل والشعور بالكفاءة والولاء للمنظمة.

وفي حالة تدني البواعث غير المادية فإن الفرد يحاول أن يعوضها بالبواعث المادية، وعندما يشعر الفرد أن إسهاماته في المنظمة هي أقل من العوائد التي يجنيها فسيكون أمام خيارين: إما أن يقلل من توقعاته أو أن يبحث عن عمل في تنظيم آخر. (حسن، 1989)

ويشير (Cherrington, 1989, pp. 113-14) إلى جملة من الأسباب التي تزيد من تمسك الفرد بالتنظيم الذي يعمل به مثل طول سنوات الخبرة، ووضوح الأدوار والعمل والولاء التنظيمي الذي يعزز الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي. ويذكر (Wildavsky, 1992, pp.83-84) من خلال ملاحظاته أنه كلما تقدم عضو هيئة التدريس في السن فإنه لا يفضل تدريس طلبة البكالوريوس وقد لا يفضل التدريس نهائياً. كما أن توافر فرص العمل وتعددها قد تحفز الفرد إلى الانتقال إلى تنظيم آخر.

آثار التسرب الوظيفي:

يصنف الباحثون في هذا المجال آثار التسرب إلى مستويين هما:

أ- آثار على مستوى الفرد: فقد لوحظ من الدراسات السابقة أن معظم الأفراد الذين يتركون العمل أو الذين يرغبون في ترك العمل هم من الموظفين المتميزين بمستوى أداء مرتفع، كما أن لهم توقعات كبيرة بالنسبة للعمل (Dreher 1982) فإذا لم تتحقق تلك التوقعات فسيعانون من القلق والتوتر وما يصاحبه من آثار سلبية على العمل، كالتأخر في الأداء والغياب والإهمال (Whetton and Cameron, 1995, p.114) وارتكاب الأخطاء في العمل، واتخاذ قرارات غير سليمة، ومقاومة التغيير، والاكتئاب وعدم التعاون مع الآخرين (القريوتي، 2000، ص44). وقد يكون هناك تناقض بين ثقافة الفرد وثقافة التنظيم الذي يعمل فيه (منظومة القيم الأساسية والفلسفية التي تحكم سياساته) فيحدث هناك صراع تنظيمي فإذا لم تفلح الجهود في التقليل من حدته، فقد يكون التسرب الوظيفي حلاً ملائماً (Bachman and Huczynski, 1997, p.515).

قد يعاني الأفراد غير المتسربين من ضغط العمل وفقدانهم لزملائهم، وقد يضطر التنظيم إلى ترقية موظفين غير جديرين إلى مناصب إدارية أعلى ليحلوا محل المتسربين، مما يصيب الروح المعنوية بالانكسار إذا ما تم ترقية أفراد غير ملائمين على أسس غير موضوعية إلى المناصب الشاغرة (Daver , 1982, p.69)، هذا فضلاً على أن الفرد المتسرب قد يفقد أقدميته في التنظيم القديم وقد يفقد تعويضاته نتيجة لعدم قبول التنظيم استقالته وتعويضه عن خدماته.

أما الآثار الإيجابية التي تعود على التسرب بشكل اختياري، فقد ينتقل إلى مكان سكنه الأصلي أو إلى المدينة التي يفضل أن يعيش فيها، فيقيم علاقات اجتماعية جديدة، وقد يتعزز وضعه المادي لتلقيه تعويضاً عن خدماته السابقة (Mowday, et.al, 1982, p.112).

ب- آثار على مستوى المنظمة: تتمثل الآثار السلبية للتسرب الوظيفي على مستوى المنظمة بالتكلفة المادية الناتجة عن استقطاب موظفين جدد ليحلوا محل المتسربين وما يرافقه من تكاليف تدريبهم وإعادة تأهيلهم ليتلاءموا مع متطلبات الوظيفة الشاغرة (آل مذهب، 1998). كذلك فإن الفرد الجديد يحتاج في العادة لفترة زمنية ليتكيف ويتلاءم مع ظروف المنظمة الجديدة، الأمر الذي يعني انخفاض إنتاجه خلال تلك الفترة الانتقالية (شاويش، 2000، ص 135-36)، هذا فضلاً على عدم قدرة المنظمة على التنبؤ بصلاحية الموظف الجديد للوظيفة الشاغرة (Cherrington, 1989, p113). وإذا ما عُلم من الدراسات في هذا المجال أن الموظفين المتسربين هم غالباً من الموظفين الأكفاء وذوي الأداء المتميز، إذ يتوافر لديهم فرص عمل أكثر مقارنة بأقرانهم ذوي الأداء المتدني (Dreher, 1982)، إذ غالباً ما يضع هؤلاء توقعات عالية فيما يخص الرواتب وظروف العمل الأخرى وعندما لا تتحقق تلك التوقعات فإنهم يتسربون لمنظمات أخرى أكثر ملائمة لهم تاركين ذوي الأداء المتدني مما يعني انخفاض إنتاجية تلك المنظمات وفعاليتها.

كما أن مجرد الرغبة في ترك العمل يؤدي غالباً إلى تدني مستوى الأداء والرضا الوظيفي وقد يؤدي إلى تكرار الغياب وما يصاحبه من خسائر مادية جسيمة على المنظمة، حيث أظهرت الدراسات أن هناك علاقة بين الرغبة في ترك العمل والغياب، وعلاقة بين الرضا الوظيفي والغياب، ومن نتائج التسرب الوظيفي، الارتباك في اتصالات المنظمة الرسمية، وأغماطها الاجتماعية وتدني الروح المعنوية لدى الموظفين غير المتسربين (Mobley, et . al ,1979, Cherrington , 1984, p.113).

وفيما يتعلق بالآثار الإيجابية للتسرب الوظيفي على مستوى المنظمة فتتمثل في دخول خبرات ومهارات جديدة للمنظمة مما يعني الاستفادة من خبراتهم ووجهات نظرهم المختلفة وإدخال أساليب عمل جديدة (الشواويش، 2000، ص 161) هذا فضلاً على تناقص الممارسات السلبية الناجمة عن الرغبة في ترك العمل وعدم الرضا عن العمل الناجم عن عدم ملائمة المناخ التنظيمي كالغياب واللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل وكثرة الشكاوي من ظروف العمل (القريوتي، 1994).

ب- الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع التسرب الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن أهم هذه الدراسات الدراسة الميدانية التي أجرتها مؤسسة كارنغي (Carnegi Foundation , 1985) على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأمريكية بهدف معرفة اتجاهاتهم المستقبلية والحالية نحو عملهم في الجامعات التي يعملون بها، ثم مدى رغبتهم في الانتقال إلى مهن أو جامعات أخرى. كشفت الدراسة عن أن (30%) من الأعضاء المشمولين في الدراسة يفكرون في تغيير مهنتهم إلى مهن أخرى غير مهنة التدريس الجامعي، وأن حوالي (40%) منهم أبدوا حماساً أقل لعملهم التدريسي في الجامعة عما كانوا عليه في بداية تعيينهم. كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات يبدون اهتماماً متزايداً بمستوى رواتبهم وعلاواتهم وأمنهم الوظيفي.

أما دراسة (Farrel and lee, 1988) فقد قاما بمراجعة (121) دراسة سابقة تتعلق بغياب العاملين عن وظائفهم. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تكرار غياب العاملين عن العمل وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. وبينت الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين تكرار الغياب عن العمل وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند العاملين.

وفي دراسة (Glick, 1991) التي هدفت بشكل رئيسي إلى معرفة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية ومدى رضاهم عن عملهم لدى الجامعات الأمريكية، فقد كشفت الدراسة عن أن (63%) من عينة الدراسة كسبوا راضين عن عملهم التدريسي، كما أن المتغيرات الديمغرافية لم تكن تساهم إلا بمقدار قليل جداً من التباين على المقياس المتبع في وصف الرضا الوظيفي.

وأجرى (Petty , & Hatcher, 1991) دراستهم على أعضاء الهيئة التدريسية لدى كليات المجتمع والكليات التقنية في ولاية تنسي الأمريكية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مجالات الرضا وعدم الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية بهدف تلافي مجالات عدم الرضا وتعزيز مجالات الرضا بغية المحافظة على أعضاء الهيئة التدريسية وعدم تركهم لوظائفهم. توصلت الدراسة إلى أن من أهم الأسباب التي تؤثر على عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية هي كثرة عدد المحاضرات، طول ساعات العمل، عدم ملائمة التسهيلات المقدمة لهم، والراتب الشهري.

وفي البيئة العربية أجرى (بدر، 1983) دراسته على عينتين؛ شملت الأولى (91) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والإدارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، أما العينة الثانية، فقد شملت (71) موظفاً

بالكلية من غير أعضاء هيئة التدريس. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الرضا الوظيفي بالنسبة لكل عامل من أسباب الرضا الوظيفي والمقارنة بين مستوى الرضا عند أعضاء هيئة التدريس ومستواه عند العاملين وذلك لمعرفة محالات انخفاض مستوى الرضا ومعالجتها، كشفت الدراسة عن أن معدلات الرضا عند الموظفين فيما يخص ظروف العمل والعلاقات مع الآخرين هي أفضل منها عند أعضاء الهيئة التدريسية، إلا أن أعضاء الهيئة التدريسية قد أظهروا معدلات رضا أعلى من الموظفين فيما يخص متغيرات الدراسة، وعدد ساعات العمل، والحوافز المادية، والمشاركة في صنع القرار، والأحر وفرص الترقية.

وفي دراسة (حكيم، 1989) التي أحرثت على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك عبد العزيز، فقد شملت (378) عضواً من الذكور والإناث هدف معرفة أثر الإجراءات الإدارية التي تطبقها الجامعة وخدمات التي تقدمها على جذب أعضاء الهيئة التدريسية المؤهين للعمل لديها والمحافظة عليهم. وقد كشفت الدراسة عن عدم رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن سياسات الترقية والتوظيف وعن مستوى خدمات الوظيفة والتسهيلات المقدمة لهم.

ويستعرض (المنفيحي، 1991، ص 604) في دراسته التي أجراها على أعضاء الهيئة التدريسية في المملكة العربية السعودية العضلات التي لها تأثير سلبي على رضاهم عند إجراء بحوثهم العلمية، كشفت الدراسة عن أن كثرة العبء التدريسي، وعدم المشاركة في المؤتمرات العلمية، المهام الإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، وتدني تخصصات البحث العلمي، كانت من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس، وتؤثر على رضاه عن عمله وإنتاجيته واستقراره.

وأحرى (دحيل الله، 1995) دراسته المتعلقة بمدى التزام أعضاء الهيئة التدريسية للمنظمة الأكاديمية التي يعملون بها. وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مكونة من (108) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في إحدى الجامعات في مدينة الرياض بالسعودية. هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير بعض المتغيرات كالمشاركة في اتخاذ القرارات، والرضا الوظيفي، وطول الخدمة، والمرتب، والعمر، والرسمية والمركزية، والعلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية على التزام أعضاء الهيئة التدريسية للجامعة التي يعملون فيها. كشفت الدراسة عن أهمية تأثير متغير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للجامعة التي يعملون فيها، كما أن كافة المتغيرات قيد الدراسة (عدا متغيري المرتب والرسمية) كان لها ارتباط إيجابي على الالتزام التنظيمي.

وفي دراسة أجراها (آل مذهب، 1998) على (815) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تفكيرهم بالعمل خارج الجامعة وأي

اقتضات بني مفصّلون لعمل لديها، ولأسباب مؤثرة على تحاوت تسرهم كشفت لدراسة عن وجود اتجاه قوي للعمل خارج الجامعة مؤقلاً وأنهم بمفصّلون لعمل لدى اقتضاع الخاص للمردود مددي جيسد، إلّا أن لاتجاه نحو التسرب من الجامعة بصورة دائمة قبل الإحالة على التقاعد بقل. وقد عرت ادراسة أسباب التسرب إلى أساساً - مادة وتصميمية تحفيزه وأسباب مهنية تتعلق بالعمل واتحاث الأكاديمي، وأسباب دتية.

ما في الهيئة الأردنية، فقد قام (طناش، 1990) بدراسة الميدانية على عيه مكونة من (225) عصور من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأردنية هدف قياس مدى رضاهم عن العمل، كشفت الدراسة عن أن صروف العمل كات مصدراً رئيسياً لرضا، في حين كاد متعيري الرواتب والخوافز هي أقل مصادر ارضا على العمل. كما كشفت ادراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم تعري متعيري حالة لاجتماعية و جيس.

أما دراسة (العمرى، 1995) فقد هدف إلى التعرف إلى تحاوت اعامس في الجامعة الأردنية نحو العمل وقد شمت لدراسة عيه مكونة من (278) موضعاً. كشفت ادراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعري متعير جيس في مستوى ارضا لوصفي في محلات العلاقة بين الرؤوساء والمؤوسين، الاستقرر في العمل، وصروف العمل، واشرفه. في حين وجدت ادراسة أن فم فروق ذات دلالة إحصائية تعري متعير جيس في مجال الراتب.

ما دراسة (العدون والفاعوري، 1985) فقد شمت (63) موظفاً إدارياً هدف التعرف على لرضا عن العمل لدى متسربين الإداريين في جامعة ابرمولك، بيت ادراسة أن مستوى ارضا عن العمل كان متوسطاً في محلات ضبعة العمل، ولرضا عن الزملاء الإداريين المسؤولين، في حين كان مستوى ارضا متدناً في محلات راتب والبقده بوصفي.

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات سابقة أن معظم جهود لاحتين في هذا المجال كانت قد تركزت على موضوع ارضا الوظيفي بأبعاده لمختلفة أو على موضوع التسرب الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر في مؤسسات وشركات غير أكاديمية، إذ إن هذه ادراسة تعد ادراسة الأولى في جامعة مؤتة حول تسرب أعضاء هيئة تدريسية على حد عدم ساحس. فانطماث الأكاديمية ختلف عن منطمت غير الأكاديمية من حيث صروفها ووعبة أعماها وصيعنها ومسرها الوظيفي ومادها التنظيمي وفسفتها. وأعضاء هيئة لدراس متلا هم أكثر استقلالية من الناحية الوظيفية في أعماهم مقارنة بالعامسين الآخرين في عس منطمة الأكاديمية أو في أي منطمة أعمال أخرى. لذا تأتي هذه ادراسة استكمالاً للجهود السابقة في هذا المصمار. كما تخلف هذه

دراسة عن سافاتها أيضاً من حيث أنها تتركز على التسرب الوطيمي بشكل مباشر لدى أعضاء الهيئة التدريسية، التي تعاني منه جامعة مؤتة في إصدار اساخ التضيي وبيئة التنظيمه نائدة في هذه جامعة و التي نعد حوالي (150 كم) عن العاصمة عمان والتي تختلف عن بيئة الجامعات الأخرى سواء كانت في عاصمة أو قرية منها. إذ تتركز معظم الأعمال التجارية والجامعات الخاصة ومكاتب الاستشارات التي قد توفر فرص عمل مدبه مما يؤثر على قطاعات أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

منهجية الدراسة:

ثم سنجد ان المنهج المنسحب للاستطلاع لا حاشات نحو رغبة أعضاء هيئة تدريسية و تعرف بالأساليب التي تدفعهم نحو ترك بعض بصقة دائمة أو مؤقتة نعمل لدى جامعات أو جهات أخرى.

1- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة ممن هم في رتبة (أستاذ، أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) والبالغ عددهم (399) عضو هيئة تدريس، وقد تم استثناء فئة المدرسين وأعضاء هيئة التدريس عقود. وذلك لعدم إمكانية حصولهم على إجازة نفع عملي أو إجازة بدون راتب (تسرب مؤقت) حسب لأصممه المعمول كما في الجامعة. كما تم استثناء أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي الطب والتمريض وعددهم (6) وذلك لحداثة إنشائهما، إذ لم يتم إنشاء هذه القنوية اللازمة للحصول على إجازة التفرع العملي أو إجازة بدون راتب. وقد تم الحصول على قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس وترتيبهم من دائرة شؤون العاملين قسم أعضاء هيئة تدريسية، في جامعة مؤتة. إذ تم حصر كفاءاتهم وأقسامهم وترتيبهم الأكاديمية وأُرسى على كل عضو منهم مئة مائة على صندوق البريد، فقد تم إرسال (399) استمارة، وتم استعادة (301) منها وشكّك ما نسبته 75.5% من مجموع الاستمارات الموزعة وهي نسبة مقبولة لعامت هذه البحث. وقد استغرقت عملية توزيع الاستمارات وجمعها حوالي ثلاثة أشهر من الفصل الثاني للعام الدراسي 2001 / 2002. الخدود رقم (1) بين توزيع مجتمع الدراسة ونسبة الاستمارات المسترجعة وفق كليات الجامعة المختلفة.

جدول رقم (1)

أفراد مجتمع الدراسة وفق الكليات الجامعية المختلفة ونسبة الاستبانات المعادة

لرهم المتسبس	نكسة	الاستبانات المرسسة *	الاستبانات المعادة	نسبة الاستبانات المسترجعة
01	علوم	74	66	%89.1
02	الحقوق	21	18	%85.7
03	اشربعة	22	16	%72.7
04	الاداب	97	75	%77.3
05	هندسة	58	48	%82.7
06	الاقتصاد و علوم الإدارة	51	38	%74.5
07	تربية	16	12	%75
08	علوم لتربوية	35	20	%57.1
09	الدرعة	17	8	%47
	مجموع	391	301	%76.98

● لاستبانات المرسسة = عدد أعضاء الهيئة لتدرسية في كل كية.

خصائص مجتمع الدراسة:

يشير الجدول رقم (2) إلى الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة وهي:

- الجنس: شككت نسبة لذكور الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة (94%). فيما كانت نسبة الإناث فيبة (6%).
- الحالة الاجتماعية: كان معظم عينة الدراسة من المتزوجين (91.4%). بينما كانت نسبة غير المتزوجين منهم فيه (8.6%).
- عمر: تبع عدد أعضاء هيئة تدرسية ممن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (40 - 49) سسة حوالي (164) عضواً شككتوا الغالبية لعظمى من عينة الدراسة (54.5%). ثم تلاها الفئة العمرية (29 - 39) سة (نسبة 26.9%). ثم تلاها الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) سسة (14.6%). كانت أقل اعثات من حيث أهميتها النسبية في مجتمع لدراسة الفئة العمرية (أقل من 29 سنة)، إذ شككت (4%).
- لرتب: أشار أكثر من نصف لمشاركين (54.5%) إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً ما بين (801 - 999) ديناراً أردنياً، فيما أشار (24.3%) منهم إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً أقل من 800 دينار. في حين أشار (15.6%) منهم إلى أنهم يتقاضون راتباً شهرياً ما بين (1000 - 1200) دينار، ونسبة ضئيلة من عينة لدراسة أفادت أنها تتقاضى أكثر من (1201) ديناراً شهرياً (5.6%).

للل لل لل (2)

لورل للرل لللل للدرسل ولفل لللللل الللللللل

لللل اللل	الللل	الللل	لللللل
%94 %6	283 18	لر ألل	الللل
%91.4 %8.6	275 26	لللرل ألر	الللل الللللل
%4 %26.9 %54.5 %14.6	12 81 164 44	ألل لل (29) (39 - 30) (49 40) 50 فأكلل	الللل
%24.3 %54.3 %15.6 %5.6	73 164 47 17	ألل لل (800) (999 - 801) (1200 - 1000) (1201 فلل لل)	الللل
%51.8 %20.9 %18.9 %8.3	156 63 57 25	(5 سلل لللل) (6 - 10 سلل) (11 - 15 سل) (15 سلل فأكلل)	الللل
%54.5 %45.5	164 137	لللل للر لللل	الللللل
%59.1 %28.2 %12.6	178 85 38	أسللل للللل أسللل للللل أسللل	الللل الللللل
%29.9 %70.1	90 211	لللل للر لللل	لللل لللل لللل

الأساس - بعد الرغبة في ترك عمل لدى أعضاء هيئة التدريس ... على العصابة، حاد لرعي

حرره: بين خدود أعلا أن أكثر من نصف أفراد العينة (51.8%) لديهم حرية أكاديمية خمس سنوات أو أقل. كما أن أكثر من خمس أفراد العينة لديهم حرية أكاديمية من (6 - 10) سنوات. فيما أشار ما سنه (18.9%) منهم أن مدة حرره من (11 - 15) سنة. أما من لده حرية أكاديمية طويلة تراوحت من 15 سنة وأكثر. فقد كانت نسبهم ضئيلة (8.3%).

الابعاد: أشار أكثر من نصف أفراد عينة (54.5%) إلى أنهم قد حصلوا على عدة درسية من جامعة خلال درسيهم لأكاديمية، في حين نعت ستة غير معوزين (45.5%).

الرتبة الأكاديمية: نرى أن عائية أعضاء الهيئة التدريسية المستجيبين (59.1%) من رتبة أستاذ مساعد، و (28.2%) من رتبة أستاذ مشارك، وأخيراً (12.6%) من رتبة أستاذ.

الحصول على أحازة لدول رتب: العينة العظمى من أعضاء هيئة التدريس مستجيبين (70.1%) أشارت إلى أنهم حصلوا على إحازة لدول رتب خلال الخدمة في جامعة، فيما أشار (29.9%) منهم إلى أنهم حصلوا على إحازة لدول رتب.

2- أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة خاصة بقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اعتماداً على الاستبانة التي طورها (آر مذهب، 1998) وحبقتها على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، وأحررت عبيد عصف متعديلات تتلاءم مع مده لدرسه في لينة لأردنية. وقد تم عرضها على مجموعة محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، وتم تعديلها بناءً على آراء المحكمين.

تتكون أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء هي على النحو التالي:

- الجزء الأول: شتمل على معلومات ديمرافية عن أعضاء الهيئة التدريسية.
- الجزء الثاني: شتمل على تسع فقرات لاستقصاء اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الرغبة في ترك العمل بجمعه مؤتة والأماكن المفصلة لديهم للعمل فيها، ودرجة رضاهم عن عمل الأكاديمي في الجامعة.
- الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على (24) فقرة تقيس الأسباب التي تدفع عضو هيئة التدريس لترك عمل من جامعة. فقد تم تقسيم الأسباب الدافعة إلى ترك العمل إلى أربعة هي على الوجه التالي:
 - 1- أسباب دينية ونفسية الفقرات (5، 10، 11، 12، 14، 15، 17، 18).
 - 2- أسباب أكاديمية وتقيس الفقرات (1، 2، 8، 9، 13، 16، 22، 23، 24).
 - 3- أسباب شخصية وتقيس الفقرات (3، 6، 20، 21).
 - 4- أسباب مادية وتقيس الفقرات (4، 17، 19).

جدول (3)

مدى رغبة أعضاء الهيئة التدريسية نحو التسرب الدائم / المؤقت من الجامعة

الترتيب	العبارة	نعم		لا		لا أدري	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
01	مرعة في العمل لدى جامعة أخرى	194	64.4%	69	22.9%	38	12.6%
02	مرعة في ترك الجامعة نهائيًا قبل سنوات خمسة بقادمة وفلس من منافع	93	30.9%	163	54.1%	45	14.9%
03	تفضل عمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبمسمى امتيازات جامعة مؤنة	162	53.8%	100	33.2%	39	12.9%
04	إذا تبيحت الفرصة للعمل خارج الأردن، هل تفضلها على جامعة مؤنة .	143	47.5%	112	37.2%	46	15.2%
09	هل سبق أن عرضت عليك فرصة عمل أفضل و لم تقبل بترك الجامعة مؤنة .	108	35.9%	193	64.1%		

أما لفقرة الثالثة متعلقة بتفصيل عضو هيئة التدريس العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبمسمى لامتيازات التي يحصل عليها من جامعة مؤنة، أحاب أكثر من نصفهم (53.8%) إلى أنه يفضل ذلك، فيما أشار حوالي ثلثهم (33.2%) إلى عدم تفصيله العمل لدى جامعة أخرى.

أما فيما يتعلق باتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تفصيل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن على العمل في جامعة مؤنة (الفقرة الرابعة). فقد أشار (47.5%) منهم إلى أنه يفضل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن، فيما أشار (37.2%) منهم إلى أنه لا يفضل ذلك.

وبمقارنة رغبة أعضاء الهيئة التدريسية نحو العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن برعايتهم نحو تفصيل العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن نجد أن نسبة من أشار بأنه يفضل العمل لدى جامعة أخرى خارج الأردن قد بلغت (47.5%)، في حين من يفضلون العمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن كان (53.8%).

ولدى سؤال أعضاء الهيئة التدريسية فيما لو سبق أن تم عرض فرص عمل أفضل عليهم ولم يقبلوا ترك جامعة مؤنة، أفاد أكثر من ثلثهم بالإيجاب، ويعزى عدم قبولهم إلى سبب أو أكثر من الأسباب التالية: تخوف عضو هيئة التدريس من أنه قد لا يوفق في العمل الجديد ويجسر العمل في جامعة مؤنة، أو أنه سيحسر امتيازاته في جامعة مؤنة كالتعويضات مثلاً. وقد أجاب (64.1%) منهم بأنه لم يسبق أن عرض عليه فرصة عمل أفضل للعمل خارج جامعة مؤنة ليرفضها.

السؤال التالي: ما درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤنة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة ؟

جدول رقم (4)

رضاء أعضاء هيئة تدريسية في جامعة مؤتة عن عملهم الأكاديمي في الجامعة

رقم سؤال	العبارة	راضٍ جداً ، راضٍ		غير راضٍ ، غير راضٍ جداً	
		الكرار	%	الكرار	%
6	مدى الرضا عن الأداء التدريسي	289	96%	12	4%
7	مدى الرضا عن الإنتاج البحثي .	121	73.4%	80	26.6%
8	مدى الرضا عن العمل كعضو هيئة تدريس	259	86%	42	14%
	متوسط الرضا عن العمل الأكاديمي		85.2%		14.8%

تتضح من الجدول رقم (4) أن معظم أعضاء هيئة التدريسية (96%) كانوا راضين أو راضين جداً عن أدائهم التدريسي. وتتفق نتيجة هذه دراسة مع نتيجة دراسة (Glick , 1991) التي أجراها لقياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريسية في الجامعات الأمريكية عن عملهم الأكاديمي. ويشير الجدول أيضاً إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريسية (73.4%) كانوا راضين أو راضين جداً عن إنتاجهم البحثي (الفقرة السابعة) فيما أظهر (26.2%) منهم أنه غير راضٍ أو غير راضٍ جداً، ويظهر من الجدول (4) أيضاً أن معظم أعضاء هيئة التدريسية (86%) كانوا راضين، أو راضين جداً عن عملهم كأعضاء هيئة تدريس. ويوضح من هذا الجدول أن معظم أعضاء هيئة التدريسية (85.2%) كانوا راضين أو راضين جداً عن عملهم الأكاديمي بشكل عام. السؤال الثالث: ما الأسباب الرئيسية التي تدفع بأعضاء هيئة التدريسية في جامعة مؤتة إلى ترك العمل بشكل دائم أو بشكل مؤقت.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للأسباب الدافعة إلى ترك العمل في الجامعة محتمة ومرتبة تنازلياً

لرقم	العامل الدافع	المتوسط الحسابي امورون	الانحراف المعياري
1	العامل المادي	3.31	1.33
2	العامل التحفيزي	3.1	1.3
3	العامل الأكاديمي	2.41	1.27
4	العامل الذاتي	1.98	1.16

استخدم مقياس سكرت الحماسي، فقد مثل (1) له أثر ضعيف جداً في حين مثل (5) له أثر كبير جداً. ليس
الحدود رقم (5) أن لعدم المادي له أثر متوسط عني اتجاهات أعضاء هيئة التدريسية لترك عمل. فقد مع
متوسط الحسابي الموزون (3.31) والانحراف المعياري (1.33) تم نبيه من حيث لأثر عني اتجاهات معنيين نحو
ترك العمل، العامل التحفيزي إذ كان له أثر متوسط، فقد كان المتوسط الحسابي الموزون (3.1) والانحراف
معيارى (1.3) في حين كان العامل الأكاديمي والعامل المادي من الأسباب التي لها أثر ضعيف عني اتجاهات
معنيين نحو ترك العمل بمتوسطات حسية موزونة وعنى لتوالي (2.41)، (1.98)، وخرجات معيارية عني
لتوالي أيضاً (1.27)، (1.16)، وبلاحد من نتائج حدود أن عامل المادي والعامل التحفيزي كان هما أثر
و صبح عني اتجاهات أعضاء هيئة التدريسية نحو ترك عمل. فيما م يكن معنيين الأكاديمي والادبي أي أن و صبح
سبباً.

و نتعرف إلى أسباب الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريسية في التسرب من جامعة مؤنة. فقد كانت النتائج
كما سي:

1- الأسباب المادية:

صبح من الحدود رقم (6) واستخدام مقياس ليكرت الخماسي أن كافة الأسباب المادية قد أثر متوسط
عنى رغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل بشكل دائم ومؤقت، إذ مع المتوسط الحسابي العام (3.31)
والانحراف المعياري (1.33). وتنفق نتيجة هذه لدرسه مع ما بوصلت إليه درسه (Carnegi, 1985)
ودرسة (بدر، 1983) ودرسة (دحييل الله، 1995) ودراسة (معدي آل مذهب، 1998). وقد كان سد
لمتمثل بعدم وجود سكن مناسب للأساتذة الجامعي في المرتبة الأولى من حيث لتأثير، إذ كان تأثيره متوسطاً
فقد كان المتوسط الحسبي (3.85) والانحراف المعياري (1.3). تم نلاه من حيث قوة الأثر بيد المتمثل بقصة
التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي بذله عضو هيئة التدريس، إذ كان تأثيره متوسطاً، فقد مع المتوسط
الحسابي (3.1) والانحراف المعياري (1.4). وقد احتل المرتبة الأخيرة من حيث قوة التأثير سد المتمثل بقصة
العلاوة نسوية لعضو هيئة التدريس إذ كان تأثيره متوسطاً أيضاً، فقد مع متوسط حسابي (3) والانحراف
معيارى (1.3).

جدول رقم (6)

الأسباب المادية الدفعية بأعضاء هيئة التدريس للرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم الفقرة	مفردة	متوسط الحسبي	انحراف معيارى
2	4	قصة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي بذله عضو هيئة التدريس	3.1	1.4
1	7	عدم وجود سكن مناسب للأساتذة الجامعي	3.85	1.3
3	19	قصة العلاوة النسوية لعضو هيئة التدريس	3	1.3
		المتوسط العام	3.31	1.33

كذلك تشير النتائج أن لمتوسط الحساي العام لفقرات هذا العامل، قد بلغت (3.31) درجة من مقياس ليكرت الحماسي، وهذا يعني أن ما يوازي (66.2%) من أعضاء الهيئة التدريسية يعتقدون أن العامل المسادي هو أحد أهم الأسباب التي تدفعهم لترك العمل من جامعة مؤنة. وتعد هذه النتيجة منطقية إذ إن الحوافر المادية ها أثر كبير في جذب أعضاء الهيئة التدريسية واستقطابها للعمل لدى الجامعة، كما أنها تحسد من رعايقهم بانسرب، هذا فضلاً على أن عدم توفير سكن ملائم لعصو هيئة التدريس يكون سبباً آخر يدفع بأعضاء الهيئة التدريسية لرغبة في الانسرب، إذ إن موقع الجامعة بعد عن العاصمة عمان وعن تجمع معظم الجامعات الخاصة والحكومية، لذا فإن فرصة عضو هيئة التدريس في الحصول على دخل إضافي من خلال التدريس الإضافي لدى جامعات الأخرى يكون شيئاً جدياً على خلاف ما يتوافر لأعضاء هيئة تدريسية في جامعات العاصمة أو اقربية منها.

2- الأسباب التحفيزية:

جدول رقم (7)

الأسباب التحفيزية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس لرغبة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم فقرة	المتغير	المتوسط حساي	الانحراف معياري
4	3	صعوبة قضاء اترقيه	2.6	1.4
3	6	صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات	3.1	1.3
2	20	الفرصات البحثية لعضو هيئة تدريس لم تستغل بشكل جيد من قبل الجامعة	3.2	1.3
1	21	عدم تقدير أداء عضو هيئة التدريس السحتي والتدريسي من قبل الجامعة	3.3	1.3
		المتوسط الحساي العام	3.1	1.3

يتبين من الجدول رقم (7) واستخدام مقياس ليكرت الحماسي أن الأسباب التحفيزية كافة بعامة ها تُسر متوسط على تحافات أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل، إذ بلغ متوسط الحساي العام (3.1) والانحراف المعياري (1.3). وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (معدي آل مذهب، 1998)، ودراسة (حكيم، 1989)، ويشير الجدول رقم (7) أيضاً إلى أن البند المتمثل بعدم تقدير أداء عضو هيئة التدريس البحثي والتدريسي من قبل الجامعة قد احتل المرتبة الأولى من حيث التأثير على رغبة عضو هيئة التدريس لترك العمل بشكل دائم أو مؤقت، إذ بلغ المتوسط الحساي (3.3) والانحراف المعياري (1.3) وهذا يعني أن تأثيره متوسطاً. وقد احتل المرتبة الثانية العامل المتمثل بعدم استغلال القدرات البحثية لعضو هيئة التدريس بشكل جيد

من قبل الجامعة. وقد كان له تأثير متوسط أيضاً فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.2) والانحراف المعياري (1.3). ثم بينه في المرتبة الثالثة حيث كان تأثيره متوسطاً السد المتمثل بصعوبة حضور الندوات والمؤتمرات متوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.3). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حكيم، 1989)، ودراسة (المفيحي، 1991)، ودراسة (Petty. & Hatcher, 1991) أما بند صعوبة نظام الترقية، فقد كان له أثر ضعيف إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.6) والانحراف المعياري (1.4).

وبلغ المتوسط الحسابي العام لكافة الأسباب التحفيزية (3.1) والانحراف المعياري (1.3). وهذا ما يشير إلى أن (60.2 %) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة يعتقدون أن الأسباب التحفيزية هي أحد أهم الأسباب التي تدفع بأعضاء الهيئة التدريسية نحو التسرب من الجامعة. إذ إن في عدم تقدير الجامعة لجهود عضو هيئة التدريس البحثية والتدريسية وصعوبة حضور الندوات والمؤتمرات وصعوبة نظام الترقية ما يسهم فعلياً في لرغبة لدى عضو هيئة لتدريس للتسرب من الجامعة والبحث عن جامعة أخرى تقدر أدائه البحثي والتدريسي وتوفر له حضور الدوت والمؤتمرات.

3- الأسباب الأكاديمية:

أما فيما يتعلق بالأسباب الأكاديمية الدافعة لأعضاء هيئة التدريس للرجعة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت فبمشتها الجدول رقم (8)، يد نتصح من الجدول عموماً أن الأسباب كاهه ها أثر ضعيف على الرغبة لدى عضو هيئة التدريس ترك العمل، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (2.4) والانحراف المعياري (1.27). وهذا يعني أن نتيجة هذه الدراسة تتعارض ما مع توصلت إليه دراسة (Petty. & Hatcher, 1991) إلا أنها تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (معددي آل مذهب، 1998)، وبشير الجدول رقم (8) إلى أن العامل المتمثل بعدد الجامعة عن المدينة التي يخذ عضو هيئة التدريس الإقامة فيها يحتل المرتبة الأولى في التأثير على رغبة عضو هيئة التدريس لترك العمل بشكل دائم أو مؤقت من الجامعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.2) والانحراف المعياري (1.5) أي أن له تأثير متوسط. وقد احتل العامل المتمثل بعدم الرغبة في التدريس المرتبة الأخيرة، إذ كان له أثر ضعيف جداً متوسط حسابي (1.7) وانحراف معياري (1). في حين تفاوتت باقي الأسباب من حيث درجتها في التأثير بين المتوسطات الحسابية (1.7) و (3.2) لكن بوجه عام كان لها أثر ضعيف. ويلاحظ من نتائج هذا الجدول أن تأثير الأسباب الأكاديمية على رغبة عضو هيئة التدريس في ترك العمل كانت ذات أثر ضعيف.

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الأكاديمية الدافعة بعصو هيئة التدريس

إلى الرعة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

ترتيب	رقم	للمسرة	متوسط	انحراف
9	1	عدد رعة في سدرس	1.7	1
8	2	لعمل الأكاديمي روتيني	2	1.1
3	8	كثرة لعب التمرسني	2.7	1.3
5	9	كثرة اللحد والاحتامعات	2.4	1.3
1	13	لعد اجامعة عن امدة التي أحد الإقامة فيها	3.2	1.5
7	16	عارض جدول محاصر مع الارنطاط اشخصة و لاحتامعية خارج اجامعة	2.1	1.1
2	22	عدم نكاد الفرص لتوي منصب إداري في اجامعة	2.9	1.5
4	23	اصمحلل الحماس للعمل لأكاديمي بشكل عام	2.5	1.3
6	24	لعمل كعضو هيئة تدريس لا يتوافق وإمطعات و لتوقعات	2.2	1.4
		متوسط حسابي لعام	2.4	1.27

4 - الأسباب الذاتية:

جدول رقم (9) يوضح تأثير الأسباب الذاتية الدافعة بأعضاء هيئة التدريس لرعة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت. إذ يُبين الجدول وباستخدام مقياس ليكرت الحماسي أن تأثير الأسباب الذاتية بعامه على رعة أعضاء الهيئة التدريسية في ترك العمل هو ضعيف، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (1.98) وانحراف معياري (1.16). وقد جاء سد تلاشي الفرصة في إحراء البحوث والدراسات في المرتبة الأولى من حيث التأثير لكنه ضعيف بمتوسط حسابي (2.7) وانحراف معياري (1.3)، ثم تلاه في المرتبة الثانية ند عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم بمتوسط حسابي (2.3) وانحراف معياري (1.3) وقد كان تأثير باقي البود بدرجات متفاوتة لكنها ضعيفة أيضاً مثل سدي نظرة المجتمع السيئة للأستاذ الجامعي وبد إفساح احوال لنغير من هم أكثر عضاء أقل تأثيراً بمتوسطات حسابية على الترتيب (1.7)، (1.7) وانحرافات معيارية على الترتيب أيضاً (1.13)، (0.99). وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (آل مذهب، 1998). ويلاحظ من نتائج هذا الجدول أن الأسباب الذاتية كان ها أثر ضعيف على رعة عصو هيئة التدريس لترك العمل.

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الذاتية الدافعة بعصو هيئة

التدريس لمربعة في ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت

الترتيب	رقم لمقرة	المقرة	متوسط احسابي	الانحراف معياري
6	5	نطرة المجتمع السلبية للأستاذ الجامعي	1.7	1.13
4	10	الشعور بعدم القدرة على أن يقدم الجامعة أكثر مما أعطى	1.9	1.18
6	11	إفساح المجال للغير ممن هم أكثر عطاءً	1.7	0.99
5	12	قرب عضو هيئة التدريس من سن التقاعد	1.8	1.1
2	14	عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم	2.3	1.3
5	15	أسباب صحية تعوق مواصلة العمل الأكاديمي	1.8	1.1
3	17	لم يكن العمل ممكناً كما كان متوقعاً من قبل عضو هيئة التدريس أثناء دراسته العليا	1.9	1.2
1	18	ملائمة الفرصة في إجراء البحوث والدراسات	2.7	1.3
		المتوسط العام	1.98	1.16

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والحرية) والمتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، أسباب ترك العمل).

1- تشير نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول رقم (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الجنس والمتغير التابع. "الرضا عن العمل الأكاديمي" إذ بلغت قيمته $(F=2.36)$ والدلالة الإحصائية $(\alpha = 0.006)$ كما بين الجدول رقم (11) أن هذه الفروق هي لصالح الإناث، فقد بلغت متوسطات الرضا عن العمل الأكاديمي عند الإناث (2.05) فيما بلغت عند الذكور (1.75). ويعزى ذلك لأن المرأة عادة ما تميل إلى الاستقرار الوظيفي وهي أقل ميلاً للتنقل في العمل بحكم العادات والتقاليد الاجتماعية.

جدول رقم (10)

تحليل التباين الأحادي للمتغيرات الديموغرافية ومتغيرات الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل

أسباب الاقتصادية		الأسباب التحفيزية		الأسباب الأكاديمية		الأسباب الذاتية		الرضا عن العمل الأكاديمي		الرغبة نحو ترك العمل		المتغيرات
A	F	A	F	A	F	A	F	A	F	A	F	
*0.002	9.99	0.55	0.36	0.30	1.07	0.08	0.03	*0.006	2.36	0.69	0.16	جنس
0.74	0.42	*0.002	5.05	0.21	1.52	0.18	1.64	0.07	2.36	0.90	0.19	عمر
0.93	0.008	0.22	1.49	0.43	0.63	0.75	0.11	*0.01	6.53	0.16	1.96	حالة
												إحصائيه
*0.000	10.64	*0.01	3.45	*0.000	6.58	*0.000	16.01	0.21	1.53	*0.003	4.66	حبر،

● دالة على مستوى ($\alpha \geq 0.05$)

كما يبين الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس كمتغير مستقل والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F = 9.99$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.002$)، كما يشير الجدول رقم (11) أن هذه الفروق هي لصالح الذكور، فقد بلغت متوسطات الأسباب الاقتصادية الدافعة لبعض أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل عند الذكور (2.69) فيما بلغت عند الإناث (1.9)، وهذا يعني أن أهمية الأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل عند الذكور أعلى منها عند الإناث، وتمثل تلك الأسباب بقلّة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس أو عدم وجود مسكن مناسب وقلّة الرواتب والعلاوات السنوية في المرتب. إذ إن أعضاء هيئة التدريس الذكور لديهم مسؤوليات مادية أكبر بخاصة مع نمو عدد أفراد أسرهم وازدياد تكاليف المعيشة. وأهم أكثر حرية في التنقل إلى عمل أكاديمي في جامعة أخرى داخل البلاد أو خارجها كالدول الخليجية مثلاً التي توفر دحولا مادية أكثر مما يتقاضاه في جامعة مؤنة.

جدول رقم (11)

المتوسصات الخاصة بمتغير الجنس (ذكر - وأنثى) مع المتغيرات وهي الرغبة في ترك العمل

مصدر لتس	ذكر		أنثى	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
ترغبة في ترك العمل	1.64	0.39	1.61	0.50
رصد عن معلم أكاديمي	1.75	0.45	2.05	0.12
أسباب تداع	1.95	0.68	1.93	0.74
أسباب لأكاديميه	2.35	0.76	2.48	0.94
لأسباب التحفيزية	3.05	0.90	2.95	0.92
الأسباب لاقصادية	2.69	0.96	1.94	1.15

لهذا، ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس كمتغير مستقل ورضاً عن عمل الأكاديمي والأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل كمتغيرات تابعة في حين تقبل الفرضية لمتغيرات الأخرى.

3- وفيما يخص العمر أظهر الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمر المتغيرات التابعة وكافة عدا الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة $(F=0.05)$ والادلة الإحصائية $(\alpha=0.002)$ ، ويشير الجدول رقم (12) أن هذه الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (29-39 سنة)، فقد بلغ المتوسط الحسابي هذه الفئة (3.35)، ويفسر ذلك أن أهمية الأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل تزداد عند الفئة العمرية (29-39 سنة)، ويعزى ذلك إما لعدم تقدير الجامعة لمعلم عضو هيئة التدريس أو لصعوبة نظام الترقية أو لعدم التمكّن من حضور الدورات والمؤتمرات، إذ يشعر عضو هيئة التدريس ضمن هذه الفئة العمرية بقيمة حماسه ونشاطه ويريد أن يخطى بتقدير الجامعة لمعلم الأكاديمي، وتصبح تلك الأسباب التحفيزية دافعة نحو ترك العمل من الجامعة والبحث عن عمل أكاديمي آخر لهذا ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومتغير الأسباب التحفيزية الدافعة لترك العمل.

جدول رقم (12)

المتوسطات الخاصة بمتغير فئات العمر مع المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي،
والأسباب الدائية)

مصدر لسابق		أقل من 29 سنة		29-39 سنة		40-49 سنة		50 فأكثر	
متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري
1.71	0.38	1.62	0.37	1.64	0.40	1.65	0.48		
1.61	0.44	1.80	0.42	1.80	0.43	1.63	0.52		
2.29	0.74	1.88	0.75	1.94	0.61	2	0.77		
2.04	0.62	2.44	0.85	2.4	0.75	2.09	0.70		
3.1	0.72	3.35	0.91	3	0.86	2.59	0.91		
2.61	0.76	2.65	1.02	2.68	1	2.5	0.91		

4- أما "الحالة الاجتماعية" فيشير الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذا متغير ومتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمة ($F = 6.53$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$). وأشار الجدول رقم (13) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين، إذ بلغت متوسطات أعضائه بإحاثات المحوئين غير المتزوجين (1.98) وهي أعلى من متوسطات إحاثات المحوئين المتزوجين (1.75). ويفسر ذلك أن الرضا عن العمل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين هو أعلى منه عند المتزوجين، ومن الجدير بالذكر أن نسبة أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين لا تشكل سوى (8.6%) من حجم أفراد مجتمع الدراسة. كما يعزى السبب إلى رضا هذه الفئة عن العمل الأكاديمي، هو أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية غير المتزوجين عادة ما يكونون من صغار السن، وحديثي التخرج من الجامعة، إذ توفر لهم الجامعة فرصة عمل أكاديمية لاكتساب الخبرات والمهارات الأكاديمية. ولهذا ترفض الفرضية جزئياً فيما يخص هذا المتغير.

جدول رقم (13)

المتوسطات الخاصة بتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، وأعزب) مع المتغيرات التابعة

مصدر سبب	متزوج		غير متزوج	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الرغبة في ترك العمل	1.63	0.404	1.75	0.409
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.75	0.45	1.98	0.29
الأسباب الدانية	1.95	0.67	1.91	0.78
الأسباب الأكاديمية	2.35	0.74	2.44	1.1
الأسباب الحتمية	3.02	0.88	3.27	1.05
الأسباب الاقتصادية	2.40	0.94	2.66	1.38

4- ويظهر من الجدول رقم (10) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل ومتغير الرغبة في ترك العمل. فقد بلغت قيمة ($F = 4.66$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.003$). ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح فئات الخبرة (أقل من خمس سنوات). فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (1.76) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات خبرات أعضاء الهيئة التدريسية الأخرى، ويعبر ذلك أن أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرات القليلة هم أكثر رغبة في ترك العمل. لأن عاليته قد يعاني من مشكلة التكيف مع ظروف العمل الجديدة السائدة. كما أن رواتبهم عادة ما تكون أقل مقارنة بأقرانهم من ذوي الخبرات الطويلة. هذا فضلاً عن أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الطويلة ويتمتعون بالعديد من الامتيازات المادية والوظيفية وأصبحوا أكثر تكيفاً مع ظروف العمل في الجامعة.

5- كما يظهر الجدول رقم (10) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الدائية الدافعة بعصو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغت قيمة ($F = 16.01$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$). ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة الطويلة (11-15 سنة)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين هذه الفئة (2.33) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين من فئات الخبرة الأخرى. وبعبارة ذلك أن الأسباب الدائية الدافعة بعصو

هيئة التدريس لترك العمل تزداد أهمية لدى أصحاب الخبرة الطويلة، ويعزى ذلك إما لشعور عضو هيئة التدريس بأنه لا يستطيع أن يقدم للجامعة أكثر مما قدم، أو لعدم ارتياحه مع أعضاء الهيئة التدريسية في القسم الذي يعمل فيه، أو لأن العمل الأكاديمي ليس ممتعاً كما كان يتوقعه قبل دراسته العليا وأنشائها.

6 - كما بين الجدول رقم (10) كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الأكاديمية المدفوعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، إذ بلغت قيمة $(F = 6.58)$ والدالة الإحصائية $(\alpha = 0.000)$. ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الخبرة (11-15 سنة)، حيث بلغت متوسطات إجابة المبحوثين هذه الفئة (2.77) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الخبرة الأخرى. وهذا يعني أنه كلما ازدادت حبرات عضو هيئة التدريس كلما ازدادت أهمية تأثير العوامل الأكاديمية المدفوعة به لترك العمل، ويعود ذلك إلى سبب أو أكثر من الأسباب التالية: إما لشعوره بأن عمله لأكاديمي روتيني متكرراً أو ككرة الأعباء التدريسية وظروف العمل غير المناسبة، أو لبعد الجامعة عن المدينة التي يرغب الإقامة فيها، أو شعوره بعدم تكافؤ الفرص لتولي مناصب إدارية في الجامعة.

7- كما يشير نفس الجدول رقم (10) نفسه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب التحفيزية المدفوعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، فقد بلغت قيمة $(F = 3.45)$ والدالة الإحصائية $(\alpha = 0.01)$. ويتضح من الجدول رقم (14) أيضاً أن هذه الفروق هي لصالح أصحاب خبرة (11-15 سنة)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين لدى هذه الفئة (3.35) وهي تفوق متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الخبرة الأخرى، وهذا يعني أنه كلما ازدادت حبرات عضو هيئة التدريس كلما ازدادت أهمية تأثير العوامل التحفيزية عليه لترك العمل في الجامعة.

8- وأخيراً يتضح من الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة كمتغير مستقل والأسباب الاقتصادية المدفوعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل، إذ بلغت قيمة $(F = 10.64)$ والدالة الإحصائية $(\alpha = 0.000)$. ويشير جدول المتوسطات رقم (14) إلى أن هذه الفروق هي لصالح ذوي أصحاب الخبرة (11-15 سنة)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين لدى هذه الفئة (3.19). وهذا يعني أنه تزداد أهمية تأثير الأسباب الاقتصادية المدفوعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل مع ردياد خبراته وتتمثل تلك العوامل بقلّة التعويض المادي مقارنة بما يهدفه الذي يبدله، أو لعدم توافر سكن مناسب. ولهذا تقبل الفرضية المتغيرات التابعة كافة علماً بمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ لم تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية هذا المتغير.

جدول رقم (14)

متوسطات احصائه بتعبير الخبرة مع المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي،

وأساس تدفعه ... ح)

مصدر مس	5 سنوات		6 10 سنوات		11 15 سنة		15 سنة وأكثر	
	متوسط	الاحرف	متوسط	الاحرف	متوسط	الاحرف	متوسط	الاحرف
الرغبة في ترك العمل	1.71	0.36	1.65	0.39	1.48	0.47	1.58	0.41
الرضا عن العمل الأكاديمي	1.76	0.42	1.84	0.50	1.77	0.47	1.62	0.36
أساس تدفعه	1.72	0.58	2.03	0.70	2.33	0.701	2.29	0.68
الاحرف	2.21	0.71	2.40	0.78	2.77	0.87	2.2	0.57
أساس تدفعه	2.9	0.79	3.02	1.04	3.35	1.05	3.29	0.56
أساس لافصاده	2.39	0.81	2.74	1.17	3.19	1.08	2.72	0.65

الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتغيرات (الراتب الحالي، الالتفات "مبعوث، غير مبعوث") وبين المتغيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرضا عن العمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل)

تظهر نتائج تحليل التباين الأحادي في جدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عصفو هيئة التدريس كمعبر مستقل وبين المتغيرات التابعة جميعها وهي: متغير الرغبة في ترك العمل، فقد بلغت القيمة الفدئة ($F=3.8$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.01$)، كما يشير الجدول رقم (16) أن هذه الفروق لصالح فئة الرواتب (أقل من 800 دينار) حيث بلغت متوسطات إجابات الباحثين (1.69) وهي أعلى من متوسطات إجابات المسحوبين لدى فئات الرواتب الأخرى. ويفسر ذلك أن لرغبة في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية من تقل رواتبهم عن (800) دينار. تكون أكثر مما هي عليه عند أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الرواتب العالية، وتعد هذه النتيجة منطقية، وذلك بقية رواتبهم. كما أظهر الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب كمعبر مستقل ومتغير الرضا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمة ($F=6.16$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.000$).

جدول رقم (15)

تحليل التباين الأحادي لمنغيرات لمستقيمة (لراتب، الانتعاش) والمتعيرات الدافعة ولرغبة في ترك العمل.
وارصا عن لعمل الأكاديمي، وأسباب ترك العمل

متعيرات		رتمه حو رة عمل		ارصا عن العمل أكاديمي		أسباب دافعة		أسباب أكاديمية		أسباب شخصية		أسباب اقتصادية	
α	F	α	F	α	F	α	F	α	F	α	F	α	F
0.000	10.63	0.000	7.89	0.000	14.04	0.000	7.9	0.000	6.16	0.01	3.80	0.000	22.9
0.000	22.9	0.04	4.2	0.000	14.5	0.000	26.2	0.04	3.90	0.13	2.95	0.000	22.9

* دالة على مستوى ($\alpha \geq 0.05$)

وأشار جدول المتوسطات رقم (16) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الرتب (1201 دينار فما فوق)، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (1.96) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين لدى فئات الرواتب الأخرى، وهذا يعني أنه كلما ارتفع رتب عضو هيئة التدريس كلما زاد رضاه عن عمله الأكاديمي، وأظهر الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب أعضاء هيئة التدريس والأسباب الدافعة الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل كمنغير تابع، إذ بلغت قيمة ($F=7.92$) والدلالة الإحصائية ($\alpha=0.000$)، ويشير جدول رقم (16) أن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الرواتب (1000-1200 دينار)، حيث بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (2.25) وهي أعلى من متوسطات إجابات المبحوثين من فئات الرواتب الأخرى. وبين من جدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب وأسباب الأكاديمية لدافعة بعضو هيئة تدريس لترك العمل. فقد بلغت قيمة ($F=14.04$) ودلالة إحصائية ($\alpha=0.000$)، هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الرتب (1000-1200 دينار)، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (2.69)، مما يعني أن تأثير الأسباب الأكاديمية الدافعة لبعض هيئة التدريس نحو ترك العمل تزداد عند هذه الشريحة من أعضاء الهيئة التدريسية، كما اتضح من الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتب كمتغير مستقل والأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة تدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F=7.89$) والدلالة الإحصائية ($\alpha=0.000$)، وأن هذه الفروق كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب (1201 دينار فما فوق)، إذ بلغت متوسطات إجابات المبحوثين (3.35)، مما يعني أن تأثير لأسباب التحفيزية الدافعة بعضو هيئة التدريس ترك العمل تزداد عند فئة ذوي الروتب العالية، إذ يكونوا قد وصلوا تقريباً إلى أعلى درجات السلم الأكاديمي. وهم بحاجة إلى عوامل تحفيزية أخرى كتقدير أدائهم البحثي والتدريسي.

كما يشير جدول (15) أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الراتب كمتمتع مستقل والأسباب الاقتصادية الدفوعة بعصو هيئة التدريس نحو ترك العمل، حيث بلغت قيمة ($F = 10.63$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.000$) ويتبين من جدول المتوسطات المشار إليه أن هذه الفروق أيضاً كانت لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من فئة الراتب (1000-1200) دينار، إذ بلغت متوسطات إجابات المُبحوثين (3.19).
هكذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متغير الراتب الحالي وجميع المتغيرات التابعة.

جدول رقم (16)

المتوسطات لمخاضة متمتع الراتب مع امعيرات التابعة (الرغبة في ترك العمل، والرصا عن العمل الأكاديمي، والأسباب الامادية... الخ)

مصدر المصارف	أقل من 800 دينار		801 999		1000 1200		1201 وما فوق	
	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري	متوسط	الانحراف المعياري
دفعه في ترك العمل	1.69	0.38	1.41	0.40	1.47	0.36	1.52	0.47
رصا عن العمل الأكاديمي	1.6	0.49	1.78	0.42	1.9	0.39	1.96	0.42
أسباب دافعة	1.66	0.62	1.96	0.68	2.25	0.65	2.17	0.65
أسباب الأكاديمية	1.92	0.69	2.44	0.73	2.69	0.84	2.39	0.66
أسباب المعيشية	2.47	0.83	3.14	0.82	3.34	1.08	3.35	0.61
أسباب اقتصادية	2.23	0.92	2.65	0.94	3.19	1.05	2.82	0.60

ويشير جدول رقم (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الابتعاث، "مبعوث، غير مبعوث") ومتغير الرصا عن العمل الأكاديمي، إذ بلغت قيمة ($F = 3.9$) والدالة الإحصائية ($\alpha = 0.04$). وهذا يشير إلى أن هذه الفروق هي لصالح عصو هيئة التدريس لمبعوث، إذ بلغت المتوسطات إجابات امبحوثين (1.81) وهي أعلى من متوسطات إجابات غير مبعوثين. ويعني ذلك أن المبعوث يكون أكثر رصا عن عمله الأكاديمي من غير المبعوث، إذ إنه قد حصل على بعثة دراسية لتمويل درسته من جامعة مؤتة على خلاف غير المبعوث، والذين يكون في عادة قد درسوا على نفقتهم الخاصة.

جدول رقم (17)

المتوسطات الخاصة بمتغير الاتعات (مبعوث وغير مبعوث) مع المتغيرات التابعة

مصدر التباين		مبعوث		غير مبعوث	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
		المعاري		المعاري	
الرعة في ترك العمل		0.44	1.61	0.35	1.68
الرضا عن العمل الأكاديمي		0.44	1.81	0.45	1.71
الأسباب الدانية		0.67	2.14	0.63	1.72
الأسباب الأكاديمية		0.71	2.54	0.80	2.14
الأسباب التخصرية		0.87	3.17	0.92	2.89
الأسباب الاقتصادية		0.97	2.88	0.92	2.36

كما نتضح من الجدول رقم (15) أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الاتعات ومتغير الأسباب الدانية الدافعة عضو هيئة التدريس نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F=26.2$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.000$)، وكذلك بين الأسباب الأكاديمية الدافعة نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F=14.5$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.000$)، وأيضاً الأسباب التحفيزية الدافعة نحو ترك العمل، إذ بلغت قيمة ($F=4.2$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.04$) ومتغير الأسباب الاقتصادية الدافعة لترك العمل، فقد بلغت قيمة ($F=22.9$) والدالة الإحصائية ($\alpha=0.000$). وقد تبين من جدول المتوسطات رقم (17) أن هذه الفروق جميعها تيسر لصالح أعضاء هيئة التدريس المبعوثين، فقد بلغت متوسطات إجابات المبحوثين المبعوثين وعلى التوالي (2.14)، (2.54)، (3.17)، (2.88). وهذا يعني أن أسباب ترك العمل كافة تزداد أهمية عند المبعوثين، ذلك لأنهم عادة ما يكونون خريجي جامعات متقاة وذات سمعة مرموقة، لذا فإن انطباعهم من الجامعات الأخرى عادة ما يكون عالياً، لذا ترفض الفرضية الصفرية لجميع المتغيرات التابعة (عند متغير الرعة في ترك العمل) وتقبل الفرضية البديلة.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) متغير الرضا عن العمل الأكاديمي على متغير الرعة في ترك العمل.

يظهر الجدول رقم (18) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر متغير الرضا عن العمل الأكاديمي على الرعة في ترك العمل، إذ تبين وجود أثر عالٍ إحصائياً لهذا المتغير، إذ بلغت قيمة ($F=4.73$) والدالة الإحصائية

($\alpha=0.03$)، كما يتبين أيضاً أن معامل الارتباط بين الرضا عن العمل الأكاديمي والرغبة في ترك العمل كسكان صعباً ($R=0.125$)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.016$)، وهي لا تفسر سوى (0.016) من قوة تأثير متغير (الرضا عن العمل الأكاديمي) على متغير (الرغبة في ترك العمل) ولباقى تفسره عوامل أخرى.

جدول رقم (18)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر متغير الرضا عن العمل الأكاديمي في الرغبة في ترك العمل

مصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مربعات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة (F)	α
الانحدار	1	18 167	18 167	0 125	0 016	4 73	0 03
الخطأ	296	1137 752	3 844				
إجمالي	297	1155 919					

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \geq 0.05$)

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- 1- أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية (64.4%) لديهم الرغبة في ترك العمل في جامعة مؤتة (تسرب مؤتة) والعمل لدى جامعات أخرى . في حين أظهر (23%) عدم رغبتهم في ترك العمل.
- 2- كتبت الدراسة عن أن حوالي ثلث أعضاء الهيئة التدريسية (31%) لديهم الرغبة في ترك الجامعة نهائياً قبل السنوات الخمس القادمة (تسرب دائم)، في حين أن (54%)، ليست لديهم الرغبة في ترك الجامعة بشكل دائم.
- 3- بيت الدراسة أن غالبية أعضاء الهيئة التدريسية (53.8%) يفضلون العمل لدى أي جامعة أخرى في الأردن بالامتيازات نفسها التي تمنحهم إيها جامعة مؤتة. كما كتبت الدراسة عن أن (47.5%) منهم يفضلون العمل خارج الأردن عن العمل لدى جامعة مؤتة، وذلك لبرواتب والامتيازات التي تمنحها الجامعات الأخرى خارج الأردن، وخاصة في دول الخليج العربي، التي تشكل عامل جذب لأعضاء الهيئة التدريسية في حين أظهر (37.2%) من المشاركين في الدراسة أنهم لا يفضلون معذرة الأردن لعاملات العمل.

- 4- بلغ متوسط الرضا عن العمل الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (85.2%)، وقد تدبست درجات الرضا بين بؤده لمختلفة، فكانت نسبة الرضا عن الأداء التدريسي عالية جداً (96%)، أما نسب الرضا عن العمل كعضو هيئة تدريس والإنتاح البحثي على الترتيب (86%)، (73.4%).
- 5- تبين من خلال الدراسة أن الأسباب المادية والتحفيزية لها آثار متوسطة على الرعة في ترك العمل. ففسد كان المتوسط الحسابي على مقياس ليكرت خماسي على الترتيب (3.3)، (3.1). وسدرج تحت الأسباب المادية بنود ذات معاني مادية تمثلت في عدم وجود سكن مناسب لعضو هيئة التدريس، وقلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس، وقلة العلاوات السنوية. في حين يسدرج تحت الأسباب التحفيزية عدم وجود تطل في صعوبة نظام الترقية في الجامعة، والصعوبات التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية عند حضور الندوات والمؤتمرات. وعدم استغلال قدراته البحثية بشكل جيد. وعدم تقدير أدائه. أما بالنسبة للأسباب الذاتية والأسباب الأكاديمية وكان تأثيرها على الرعة في العمل ضعيفاً.
- 6 كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الجنس والمتغيرات التابعة الرضا عن العمل الأكاديمي لصالح الإناث والمتغير التابع الأسباب الاقتصادية الدافعة بعضو هيئة التدريس لترك العمل ولصالح المذكور.
- 7- ظهرت لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل 'عمر عضو هيئة التدريس' والمتغير التابع الأسباب التحفيزية لدافعة عضو هيئة التدريس لترك العمل لصالح الفئة العمرية (29-39 سنة).
- 8 تبين الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل 'حالة الاجتماعية' والمتغيرات التابعة الرضا عن العمل الأكاديمي لصالح المبروحين.
- 9- أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والمتغيرات التابعة التالية وهي: الرغبة في ترك العمل لصالح ذوي الخبرة من فئة خمس سنوات فأقل، وأسباب ترك العمل الذاتية الأكاديمية والتحفيزية والاقتصادية لصالح ذوي فئات الخبرة (11-15 سنة).
- 10 كشفت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل رتب عضو هيئة التدريس والرغبة في ترك العمل لصالح ذوي فئة الرواتب (800 دينار فأقل). ومتغيرات أسباب ترك العمل الذاتية والأكاديمية والاقتصادية لصالح ذوي فئة الرواتب (1000-1200 دينار)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين راتب عضو هيئة التدريس والأسباب التحفيزية لصالح ذوي فئة الرواتب (1201 دينار فأكثر).

11- بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الانتعاش (معوث، وغير معوث)، وكلاً مسسن متغيرات (الرضا عن العمل الأكاديمي وأسباب ترك العمل الذاتية والأكاديمية والتحفيزية والاقتصادية) ولصالح أعضاء الهيئة التدريسية الذين حصلوا على درجاتهم العلمية من خلال الانتعاش.

12- كشفت الدراسة عن وجود أثر ضعيف لمتغير الرضا عن العمل الأكاديمي على البرعة في ترك العمل.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها. فإن الدراسة توصي بما يلي:

- 1 لما كانت الأسباب امدية لها أثر على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في البرعة ترك العمل بشكل دائم أو مؤقت. فإن الدراسة توصي بإعادة النظر في كادر أعضاء الهيئة لتدريسية احاي (ارواتب والعلاوات) ودراسته بشكل عميق ومستفيض بعية تعديه بما يتواءم مع مستوى المعيشة اسائد في الممكنة.
- 2- إعادة النظر بسياسة الإسكان في الجامعة وإيجاد آلية تكفل وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي داخل الحرم الجامعي أو خارجه.
- 3- توصي الدراسة بالاهتمام والتركيز على الأسباب التحفيزية لأعضاء الهيئة التدريسية. وتسهيل عمية مشاركتهم بالمؤتمرات والندوات العمية. وزيادة مخصصات البحث العلمي.
- 4 إعادة النظر في سياسات الاختيار والتعيين في الجامعة بما يكفل المحافظة على الكفاءات الحالية وحذب ذوي الاختصاصات لعمل فيها من خلال إيجاد حوافر ومميزات لدفعهم بعدم ترك العمل.

المراجع

أ. المراجع العربية:

- 1- بدر، حامد، (1983) "ارضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت" مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 30، ص 61 - 136.
- 2- حكيم، منظر، (1989) "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز" مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية، عدد 20، ص 97 - 137.
- 3- محمد، مفيحي، (1991) "دور البحث العلمي في تنمية المجتمع"، السجل العلمي لدوة تفاعل الأهرة والمؤسسات الحكومية مع متطلبات المرحلة الحالية للتنمية بالمملكة العربية السعودية، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض، ص 604.
- 4- الدخيل الله، دخيل، (1995) "مفومات الالتزام لمنظمة أكاديمية"، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، مجلد 7 عدد 1، ص 33-77.
- 5- آر مذهب، معدي، (1998) 'تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعيم العالي: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة العامة، مجلد 38، عدد 10، ص 1 - 45.
- 6- طناق، سلامة، (1990) "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد 17، عدد 3، ص 229 - 248.
- 7- العمري، بسام، (1995) "الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، دراسات العلوم الإنسانية، مجلد 22، عدد 5.
- 8- العدوان، ياسر ورفعت الفاعوري (1995)، "الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك"، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، عدد 4.
- 9- شاويش، مصطفى، (2000) ط3 "إدارة الموارد البشرية (دار التروق: عمان)، ص 135 - 136.
- 10- وليم موبلي: تسرب الموظفين: أسبابه، نتائجه، السيطرة عليه، ترجمة محمد المقطوش، معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث، الرياض، 1407 هـ، ص 4.
- 11- الأعرجي عاصم وعبدالرزاق الشيخعلي (1990)، إدارة الأفراد، بغداد: مطابع التعليم العالي، ص 247.

12- سلامة، طناش، (1990)، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، دراسات، محمد 22، عدد 5، ص 229 - 248 .

13 حسن، محمد حري، عم المنظمة، الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر ، ص 175.

14- القريوني، محمد (2000)، السلوك التنظيمي (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع)، ص 274 - 275.

15 آل مذهب، معدي، (1998) "تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعليم العالي: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود"، مجلة الإدارة العامة، مجلد 38 عدد 1، ص 30.

16- شاويش، مصطفى، (2000)، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع) ص 161.

17- القريوني، محمد، (1994)، "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مؤسسة للبحوث والدراسات، محمد 9 . عدد 5، ص 79 - 89.

أ. المراجع الأجنبية:

- 1- Carnegie Foundation, (1985) "For the Advancement of Teaching", Change, V.17. No .4, pp.31-43.
- 2- Farrel, D. and Lee Stamm, C , "Meta - Analysis of the Correlates of Employee Absence", Human Relations, V.41. No.3, 1988, pp., 221-270.
- 3- Glick, N, L. (1991) "Job Satisfaction Among Academic Administration of Selected American Colleges and Universities" Dissertation Abstract international, 52(2), 736,A.
- 4- Petty, G. and Hatcher, L, (1991" , (Job Satisfaction of Faculty From Technical Institutes Community colleges, and Universities", Journal of Studies in Technical Centers, V. 14. N.4 PP.361 -367.
- 5- Cherrington David, (1989) ,Organizational Behavior, (Boston: Allyn and Bacon), PP. 401 - 402.
- 6- Oscar G. Stahi, (1983). Public personal Administration, (New York: , Harper and Row Publisher), PP. 160 - 161.
- 7- Wildavsky A, (1992 " (On Being a Department chair", Political science and politics, Vol. xxv. No.2, P 83 - 84.
- 8- Dreher, G.F (1982). " The Role of Performance in the Turnover Process" Academy of Management Journal, PP.137 - 147.

- 9- Whetten D. A. and Kim S. Cameron (1995), Developing Management Skills, Third Edition, (New York: Harper Collins College Publishers), P.114.
- 10-Bachman. D, and Andrzej, H, (1997) Organizational Behavior, Third Edition, (New York: prentice – Hall), P.515.
- 11-Davar R. S. (1982) Personal Management and Industrial Relation, (New Delhi: Vani Educational Books), P.96.
- 12-Richard Monday, et.al, (1982), Employees organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism and Turnover, (New York: Academic press), PP. 112 – 114.
- 13-Cherrington David, (1983), Personal Management , Brown Company Publisher: Iowa , PP. 113 – 114 .
- 14-Dreher, G.F, (1982), "The Role of Performance in the Turnover process", Academy of Management Journal.
- 15-Mobley W, et.al, (1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover, (New York: Psychological Bulletin, Academic Press), PP. 35 – 37.

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة عضو هيئة التدريس المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته: وبعد،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية حول رغبتهم بالانتقال من الجامعة التي يعملون بها بصفة دائمة أو مؤقتة إلى جهة أخرى والأسباب المؤثرة في رغبتهم بترك العمل. نأمل من الزملاء والزميلات الإجابة على فقرات هذه الاستبانة، علماً بأن هذه الدراسة هي لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل جميع الإجابات بسرية تامة.

لذا فإنني أمل حسن تعاونكم في تعبئة هذه الاستبانة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثان

علي محمد العضائيلة خالد يوسف الزعبي

قسم الإدارة العامة - جامعة مؤتة

الجزء الأول :

يرجى وضع إشارة (X) بالمربع المناسب.

- 1- الجنس ذكر ؟ أنثى ؟
- 2- الرتبة الأكاديمية أستاذ ؟ أستاذ مشارك ؟ أستاذ مساعد ؟
- 3- العمر 29 سنة فما فوق ؟ 30 - 39 سنة ؟ 40 - 49 سنة ؟ 50 سنة فأكثر ؟
- 4- الحالة الاجتماعية: أعزب ؟ متزوج ؟
- 5- الكلية التي يعمل بها:
- 6- عدد سنوات العمل بالجامعة كعضو هيئة تدريس:
- 7- الراتب الحالي:
- 8- هل حصلت على شهادتك العليا من خلال بحثة دراسية: نعم ؟ لا ؟
- 9- هل سبق أن حصلت على إجازة بدون راتب لقضائها خارج جامعة مؤتة: نعم ؟ لا ؟
- 10- لو أتاحت لك الفرصة للحصول على إجازة بدون راتب مرة أخرى هل تفضل قضائها خارج جامعة مؤتة: نعم ؟ لا ؟

الجزء الثاني:-

ضع إشارة (✓) داخل المربع الذي يمثل إجابتك.

- 1- هل تفكر في أن تعمل لدى جامعة أخرى عن طريق الإغارة أو إجازة بدون راتب (مؤقت) ؟
نعم () لا () ليس لدي رأي ()
- 2- خلال الخمس سنوات القادمة هل تفكر أن تترك الجامعة نهائياً (قبل سن التقاعد)
نعم () لا () ليس لدي رأي ()
- 3- لو أتيحت لك الفرصة للعمل لدى جامعة أخرى داخل الأردن وبنفس امتيازات جامعة مؤتة هل تفضل ذلك ؟
نعم () لا () ليس لدي رأي ()
- 4- لو أتيحت لك الفرصة للعمل خارج الأردن هل تفضل ذلك على جامعة مؤتة ؟
نعم () لا () ليس لدي رأي ()
- 5- إذا أتيحت لك الفرصة للعمل خارج جامعة مؤتة بشكل مؤقت فأى من الجهات التالية تفضل العمل لديها ؟
جامعة خاصة () جامعة حكومية () جهة أخرى () لا أدري ()
- 6- ما مدى رضاك عن أدائك التدريسي ؟
راضي جداً () راضي () غير راض () غير راضي جداً ()
- 7- ما مدى رضاك عن إنتاجك البحثي ؟
راضي جداً () راضي () غير راض () غير راضي جداً ()
- 8- بشكل عام ما مدى رضاك عن عملك عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة ؟
راضي جداً () راضي () غير راض () غير راضي جداً ()
- 9- هل سبق أن عُرضت عليك فرصة عمل أفضل ولم تقبل ترك جامعة مؤتة ؟
نعم () لا ()

الجزء الثالث:

فيما يلي بعض الأسباب التي يتوقع أن لها أثر على إجتاهك للعمل خارج الجامعة سواء بصفة دائمة أو مؤقتة، الرجاء قراءة كل سبب ثم الإشارة إليه في المربع الذي يمثل إحابتك.

العوامل	له أثر ضعيف جداً	له أثر ضعيف	له أثر متوسط	له أثر كبير	له أثر كبير جداً
	1	2	3	4	5
1 عدم الرغبة في التدريس					
2 العمل الأكاديمي عمل روتيني					
3 صعوبة نظام الترقية					
4 قلة التعويض المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله عضو هيئة التدريس					
5 نظرة المجتمع السلبية للأستاذ الجامعي					
6 صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات					
7 عدم وجود سكن مناسب للأستاذ الجامعي					
8 كثرة العبء التدريسي					
9 كثرة اللجان والاجتماعات					
10 الشعور بأنني لن أستطيع أن أقدم للجامعة أكثر مما أعطيت .					
11 إفساح المجال لغيري ممن قد يكونون أكثر عطاء مني					
12 قربي من سن التقاعد					
13 بُعد الجامعة عن المدينة التي أحيد الإقامة فيها .					
14 عدم الارتياح مع أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي أعمل فيه					
15 أسباب صحية تعوق مواصلة العمل الأكاديمي					
16 جدول المحاضرات يتعارض مع ارتباطاتي الشخصية والاجتماعية خارج الجامعة.					
17 لم يكن العمل الأكاديمي ممتعاً حسب توقعاتي قبل وأثناء دراساتي العليا.					
18 تلاشي الفرصة في إجراء البحوث والدراسات.					
19 قلة العلاوة السنوية في المرتب.					
20 معرفتي وقدرتي البحثية لم تستغل استفلالاً جيداً من قبل الجامعة					
21 عدم تقدير أداي التدريسي والبحث من قبل الجامعة .					
22 عدم تكافؤ الفرص لتولي منصب إداري في الجامعة .					
23 اضمحلال الحماس للعمل الأكاديمي بشكل عام .					
24 العمل كعضو هيئة تدريس لا يتوافق مع تطلعاتي وتوقعاتي المهنية					